

ETUDE DE CAS expertise RECRUTEMENT

Le contexte

- Une entreprise de 3000 salariés répartis en 5 sites
- Secteur bio-médical

La situation :

Besoin d'un recrutement de conseiller clientèle sur une plateforme téléphonique. Volonté de privilégier un travailleur handicapé dans le cadre de son accord d'entreprise signé avec les partenaires sociaux et agréé par la DDTEFP. Comment identifier les candidatures de travailleurs handicapés pour un poste donné et s'assurer de l'adéquation entre leurs restrictions éventuelles et le poste ?

Nos actions

Un recrutement mené par JLO Conseil est lancé :

- Réception de la fiche de poste, puis rédaction de l'offre d'emploi.
- Diffusion de l'offre d'emploi, transmission auprès de son réseau de partenaires et recherche en parallèle au sein de sa base de candidats.
- Réception des candidatures (une dizaine) et présélection de 6 candidats.
- 4 candidats correspondants aux critères du poste sont ensuite présentés à l'entreprise qui lance son processus de recrutement.

JLO Conseil reste présent ensuite, comme interlocuteur privilégié : débrief à la suite des entretiens d'embauche réalisés par l'entreprise, échanges à propos des restrictions des candidats et leur adéquation aux contraintes du poste ... Après la prise de poste du candidat, JLO Conseil s'assure de la bonne intégration du salarié et reste également à disposition du candidat et du recruteur pour toute question liée à l'embauche.

Les résultats

- Un des candidats présentés est retenu par l'entreprise, et signe un CDI.
- Il est actuellement toujours en poste.
- En moyenne, on compte 2 semaines entre la rédaction de l'offre d'emploi et la présentation des candidatures présélectionnées à l'entreprise.

La réactivité des équipes du cabinet, sa bonne connaissance des profils des candidats rencontrés en amont et sa compréhension des situations de handicap sont les clés de réussite d'une mission de recrutement de travailleur handicapé.